



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

ASESOR

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

TARAPOTO – PERÚ

2018


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los veinte días del mes de julio del año dos mil dieciocho, siendo las 5:00 p.m., en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°229-2018/DPG-UCV-FT.**

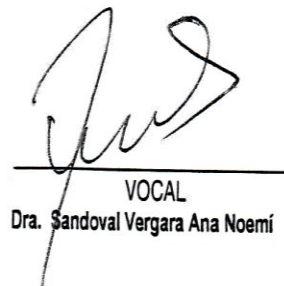
Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Gestión Administrativa del Órgano de Control Institucional y su Relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. 2017**", MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA, PROMO 2014-01 TARAPOTO; presentado por el bachiller **Amasifuén Cabrera Paul Roy**, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dr. José Manuel Delgado Bardales
Secretario : MBA. Enrique López Rengifo
Vocal : Dra. Sandoval Vergara Ana Noemí

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobar por mayoría la Sustentación de la Tesis. Siendo las 5:48 pm se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Dr. José Manuel Delgado Bardales


SECRETARIO
MBA. Enrique López Rengifo


VOCAL
Dra. Sandoval Vergara Ana Noemí

Dedicatoria

Este trabajo de tesis postgrado está dedicado con mucho cariño a mis queridos padres José Manuel y Rosita Mira, pilares esenciales de mi existencia, que me dieron la vida y están siempre conmigo. Me enseñaron a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me ilustraron valores, principios, perseverancia, empeño y sobre todo una gran dosis de amor; asimismo a mi amada esposa Liz Paola y mi hijo Paul Marcelo, que son mi inspiración para lograr mis metas trazadas.

Paul.

Agradecimiento

Me condesciendo a través de este trabajo presentar mis sinceros agradecimientos:

Docentes de la Universidad César Vallejo, que participaron, orientaron mediante sus correctos conocimientos para la elaboración y culminación de esta tesis de maestría, en especial al Msc. Wilson Torres Delgado por su asesoría y paciencia.

Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Moyobamba por darme las facilidades para realizar este trabajo y confiar en mi persona.

A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de formar parte de esta casa de estudios de la cual me siento orgulloso.

El Autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Paul Roy Amasifuén Cabrera, estudiante del Programa de Gestión Pública, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44211768, con la tesis titulada “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, de mostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, julio de 2018.



Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

DNI N° 44211768

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”, con la finalidad de relacionar la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores; este trabajo de investigación presenta 7 capítulos:

En el Capítulo I Introducción, nos referimos a la realidad problemática donde analizamos la gestión administrativa del órgano de control institucional con relación a la productividad laboral de los colaboradores. Seguidamente se presentó los trabajos previos que existen a nivel internacional, nacional y regional que nos dio soporte temático en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, así como las teorías de autores relacionados al tema de investigación. La formulación del problema después de analizar la base teórica nos ayudó a preparar la justificación teórica y metodológica pasos para proponer nuestras hipótesis y objetivos de nuestro trabajo de investigación. En el Capítulo II Método se mencionó el tipo de diseño de investigación, tipo de estudio, las variables, la población muestra de estudio, así como el muestreo y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad; el método de análisis de datos y el aspecto ético del autor. En el Capítulo III Resultados se aplica y explica la estadística y gráficos del caso para tener resultados de las encuestas realizadas por cada una de las variables. En el Capítulo IV Discusión se valida las teorías confrontadas con autores diversos para llegar a las conclusiones y recomendaciones en los capítulos V y VI respectivamente. En el Capítulo VII Referencias se enumera los autores que se utilizaron en la presente investigación.

Esperando cumplir con los requisitos del caso,

El Autor

Índice

Acta de Sustentación de tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación	32
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos.....	34
II. METODO.....	36
2.1 Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Método de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	42

III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	67

Matriz de Consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de la tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación

Índice de tablas

Tabla 1: Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión planificación estratégica	43
Tabla 2. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos humanos	44
Tabla 3. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos materiales	45
Tabla 4. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos financieros	46
Tabla 5. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión servicios públicos y desarrollo humano	47
Tabla 6. Gestión administrativa del órgano de control institucional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.....	48
Tabla 7. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral.	49
Tabla 8. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión motivación laboral	50
Tabla 9. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión satisfacción laboral	51
Tabla 10. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión recursos utilizados	52
Tabla 11. Productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.....	53
Tabla 12. Tabla de contingencia entre las variables	54
Tabla 13. Resultados Chi Cuadrado de las variables.....	55

Índice de figuras

Figura 1: Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión planificación estratégica (%).....	43
Figura 2. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos humanos (%).....	44
Figura 3. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos materiales (%).....	45
Figura 4. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos financieros (%).....	46
Figura 5. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión servicios públicos y desarrollo humano (%).....	47
Figura 6. Gestión administrativa del órgano de control institucional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba (%)	48
Figura 7. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral (%).....	49
Figura 8. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión motivación laboral (%).....	50
Figura 9. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión satisfacción laboral (%).....	51
Figura 10. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión recursos utilizados (%).....	52
Figura 11. Productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (%)	53
Figura 12. Zona De Aceptación Probabilística – Chi Cuadrado de las variables (%).....	55

RESUMEN

La investigación titulada "Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017", tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en el año 2017. El tipo de estudio fue no experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, asimismo la investigación contó con una muestra de estudio de 30 colaboradores administrativos, las cuales fueron seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico, quienes además fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recolectar información, pudiendo llegar así los siguientes resultados: Mediante la aplicación de los estadísticos se evidencio que la gestión administrativa del órgano de control institucional aplicada en la municipalidad provincial de Moyobamba fue de nivel "Regular" con un 50%, mientras que el 43% de colaboradores administrativos tuvieron una productividad laboral "Aceptable". Con la aplicación de la prueba estadística de independencia Chi Cuadrado se concluyó, que existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, en el año 2017; dado que el Chí Cuadrado de Pearson (22,674) fue notablemente mayor al Chí tabular con 8 grados de libertad (15,507) a un 95 % de confianza, por lo tanto, las variables son dependientes.

Palabras Claves: Gestión administrativa y Productividad laboral.

ABSTRACT

The investigation entitled "Administrative management of the Institutional Control body and its relationship with the labor productivity of employees in the provincial municipality of Moyobamba. 2017", had the general objective of determining the relationship between the administrative management of the institutional control body and the labor productivity of the employees in the Provincial Municipality of Moyobamba, in 2017. The type of study was non-experimental; the design of the research was descriptive and correlational, and the research included a sample of 30 administrative collaborators, who were selected through a non-probabilistic sample, who were also evaluated through the application of questionnaires in order to collect information, and the following results could be obtained: The application of the statistics showed that the administrative management of the institutional control body applied in the provincial municipality of Moyobamba was of a "Regular" level with 50%, while 43% of administrative collaborators had an "Acceptable" labor productivity. With the application of the Chi Cuadrado statistical independence test, it was concluded that there is a significant relationship between the administrative management of the institutional control body and the labor productivity of the employees in the provincial municipality of Moyobamba in 2017; given that Pearson's Chi Cuadrado (22,674) was notably greater than the Chi Cuadrado de Pearson with 8 degrees of freedom (15,507) to 95% confidence, therefore, the variables are dependent.

Key words: Administrative management and labour productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las municipalidades son instituciones descentralizados relacionados con el gobierno, exudados de la voluntad prevaleciente del ciudadano; sin embargo, con la finalidad de llevar a cabo sus competencias municipales, deben tener una estructura general que toda institución pública, tiende a decidir libremente de ciertos temas o no, como, por ejemplo, las competencias administrativas, con el fin de que cada institución municipal brinde bienestar a los vecinos a través de la disposición satisfactoria de los servicios públicos y de la ejecución de obras de marco local.

El Órgano de Control Institucional debe de estar vinculado a la transparencia en el ejercicio de las actividades municipales para el uso eficiente de los recursos que se les asignan; pero ocurre lo opuesto, pues en los gobiernos locales, la mayor parte de los recursos asignados es destinado a proyectos en donde no se mide el impacto social y económico utilizando así los recursos escasos inadecuadamente, en lugar de resolver los problemas prioritarios como los servicios básicos (Tejeda, 2014, p. 8).

Sin embargo, no hay capacidad de gerenciamiento o un escaso control adecuado, por eso es que existen inadecuados manejos en cuanto a los recursos; por ello creando la imagen de instituciones ineficiente, burocráticas, desintegrado y poco honestas; donde la organización y administración de los gobiernos locales, no están de acuerdo al avance de la ciencia administrativa, estas entidades funcionan con una organización impuesta en nuestro país de hace muchas décadas. A pesar de la autonomía administrativa que les otorga la constitución política estas entidades no se preocupan de su modernización y cambio (Ñaupá, 2016, p. 14).

Los gobiernos locales para lograr sus fines, administran recursos materiales, humanos y financieros y producto de sus acciones obtienen resultados, los cuales deben contar con mecanismos de control y evaluación

apropiados, para determinar si la gestión se ha enrubado hacia el cumplimiento de sus objetivos y metas respectivas (Frías, 2015, p. 12).

No obstante, los gobiernos locales que no logren superar el descontento de la población del nivel de calidad de servicio que reciben, de los altos costos de los mismos, de la orientación política, de las obras incompletas, de la incapacidad de gestión que muestran sus alcaldes para abordar los problemas y plantear alternativas de solución. Estas situaciones generan incertidumbre y desconfianza sobre el gobierno local y limitara su desarrollo. Y es así, que en la mayoría de municipalidades, no se les dota de capacidad operativa y la logística necesaria (Tejeda, 2014, p. 27).

Por otro lado, los RRHH forman parte de una inversión, y como tal necesitan un período hasta alcanzar su mayor potencial de rendimiento, para ello es importante distinguir aquella parte del crecimiento de la producción atribuible a aumentos de productividad en aquella que refiere al aumento en la cantidad de factores productivos utilizados (Carem, 2014, p.25).

El tema de la productividad laboral ha resultado ser extremadamente importante, junto con las discusiones de incrementos salariales, etc.; donde la incidencia laboral aumenta con repercusiones en la competitividad de las organizaciones. Sin embargo, se debe saber que la cantidad de trabajo no siempre quiere decir que exista mayor productividad; esto es cierto especialmente en el área de servicios, donde es más subjetiva la evaluación del trabajo realizado (Carem, 2014, p. 26).

Para el presente trabajo se ha buscado referencias que sirvan para guiar el proceso de investigación, sobre la gestión administrativa del órgano de Control Institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, donde el órgano de control institucional debe ser un proceso integral diseñado para enfrentar riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión, se alcancen con el cumplimiento de los objetivos generales. Ahora bien, en el ámbito local, específicamente en la municipalidad provincial de Moyobamba, se ha identificado que los colaboradores administrativos presentan bajos índices de productividad laboral en estos últimos años, dado que no cuentan con las

herramientas e instrumentos adecuados para el desarrollo de sus actividades laborales; además la institución municipal no viene ofreciendo de forma continua las capacitaciones y entrenamientos pertinentes a sus colaboradores administrativos, ocasionado que disminuya su nivel de productividad, al no tener una mejoría en sus capacidades y habilidades.

Por lo tanto, el estudio de este trabajo de investigación nos ayudara a determinar si hay relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, por lo que se realizara un estudio de correlación y se determinara si existe asociación significativa entre ellas.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Villalta, A. (2014), en su trabajo de investigación titulada “*Modelo de gestión administrativa para mejorar la calidad del servicio público del mercado municipal de Salinas del Cantón Salinas, año 2014*” (Tesis de pregrado), tuvo como objetivo evaluar la influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio, investigación descriptiva de tipo cuantitativo y cualitativo, conformado por 147 comerciantes como muestra de estudio, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos. Concluyo, que el 36 % de comerciantes indicaron que la gestión administrativa ejecutada en el Mercado Municipal del cantón Salinas fue mala. Sin embargo, con la implementación de un nuevo modelo de gestión mejorará los procesos administrativos, habrá mayor control y organización (p. 111).

Gil, I. (2015), en su trabajo de investigación titulada “*Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico*” (Tesis de doctorado), tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico, investigación descriptiva de carácter cualitativo y analítico. Se desarrolló un modelo de entrevista exploratoria, para facilitar información relevante en relación con el objetivo del estudio. Se concluyó, que la planeación estrategia forma parte de la mejor herramienta que puedan acceder los

supervisores locales para mediar en nuevos espacios tanto público y de ámbito político, donde además los ciudadanos son las piezas fundamentales en este procedimiento. De la misma manera, los componentes supervisados en la administración estratégica han avanzado en la medida en que se han desarrollado los sistemas en los que se refuerza y crea, la organización y planificación estratégica. (p. 468).

Carem, K. (2014), en su trabajo de investigación titulada “*Motivación y Productividad Laboral: Estudio realizado en la empresa municipal Aguas de Xelaju EMAX*” (Tesis de pregrado), tuvo como objetivo determinar si la motivación influye en la producción laboral, investigación descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 50 colaboradores del área de campo y de oficina de los 86 trabajadores de la empresa, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos. Concluyo, que la motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, donde el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. Al reforzar la motivación, se verá reflejado la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa (p. 44).

A nivel nacional

Frías, J. (2015), en su trabajo de investigación titulada “*La auditoría de gestión como instrumento de control y evaluación para innovar la gestión en la Municipalidad Provincial de Bagua*” (Tesis de posgrado), tuvo como objetivo conocer las experiencias en otros países y relacionarlos con los procedimientos y técnicas de auditoría de desempeño aplicables en el Perú; investigación descriptiva, la muestra de estudio fue la Municipalidad Provincial de Bagua durante los años 2013 - 2014 a efectos de conocer como se viene desarrollando las auditorías en este gobierno local. Concluyo, que la Municipalidad Provincial de Bagua utiliza recursos humanos, materiales y relacionados con el dinero, con los cuales, a través de los marcos autoritarios que ejecuta, da a las administraciones abiertas un avance fundamental, manejable y amigable de su circunscripción. Los controles internos son débiles debido a que su titular y

funcionarios no han implementado un sistema de control en todas las áreas de la municipalidad y porque no asumen que este es de su competencia (p. 178).

De la Cruz, P., y Jara, R. (2013), en su trabajo de investigación titulada “El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura” (Tesis de pregrado), tuvo como objetivo establecer si el control interno, impacta en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, investigación descriptiva de tipo aplicada, conformado por 11 gerentes municipales como muestra de estudio, siendo la encuesta una técnica de recolección de datos utilizada. Concluyeron, que el control interno impacta en la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura. Asimismo, la gestión administrativa comprende la elaboración de un plan de organización, métodos y procedimientos, así como instrumentos de gestión debidamente actualizados con la finalidad que administrativa y orgánicamente la entidad se encuentre capaz de cumplir con sus funciones para la cual fue creada, la capacidad de contar con mecanismo adecuados de control y salvaguarda de los activos y patrimonio de la entidad frente a situaciones de posibles fraudes (p. 69).

Tito, P. (2012), en su trabajo de investigación titulada “*Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de Calzado de Lima Metropolitana*” (Tesis de doctorado), tuvo como objetivo demostrar que una gestión empresarial del sector confección de Calzado, basada en las competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida, sus niveles de productividad laboral; investigación descriptiva de carácter aplicativo de tipo explicativo, teniendo como muestra de estudio a 96 propietarios de empresas fabricantes de calzado que fueron encuestados. Concluyo, que al 5 % de nivel de significancia, se constató que la Gestión por competencias (Conocimiento, habilidades y destrezas, y actitudes) si influyen en la Productividad laboral, dado el impacto de la capacitación implementada en los directivos y/o propietarios (p. 248).

A nivel regional y local

Alcántara, J. (2015), en su trabajo de investigación titulada “*Gestión administrativa municipal y su efecto en el desarrollo urbano de los distritos de San Rafael, Tres Unidos, Shatoja y San Hilarión – 2014*” (Tesis de pregrado), tuvo como objetivo determinar el efecto de la gestión administrativa municipal en el desarrollo urbano, investigación descriptiva de tipo aplicada en el nivel explicativo, conformado por 371 personas como muestra de estudio, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos. Concluyo, que la gestión administrativa municipal es primordial en toda institución porque plantea lineamientos básicos para poder encaminar proyectos y salir del subdesarrollo. Asimismo, se constató que los cuatro distritos que formaron parte del estudio, no tienen actualizados sus instrumentos de gestión; por eso los municipios no alcanzan un óptimo nivel de gestión administrativa municipal (p. 59).

Banda, J., y Silva, V. (2016), en su trabajo de investigación titulada “*La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa OMEGHA CONSTRUCTOR’S BUILDING CO.S.A.C de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014*” (Tesis de pregrado), tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión administrativa con la productividad laboral; investigación descriptiva-explicativa, conformado por 42 trabajadores como muestra de estudio, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos. Concluyo, que la organización tiene componentes positivos para la implementación de procedimientos de administración categoría gerencial. De la misma manera, la productividad laboral, y la organización construyen un trabajo situado muy a menudo para el logro de su objetivo principal, observando continuamente la manera en que define sus metas. Y, además, la relación entre la gestión administrativa con la productividad laboral, la competencia de esta asociación se preocupa por exhibir un lugar de trabajo adecuado y una adjudicación ideal de la infraestructura para permitir el mejor avance posible de las actividades (p. 101).

Fasanando, L. (2017), en su trabajo de investigación titulada “*Influencia de la Gestión Administrativa en la Calidad de Servicio al Socio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Limitada Juanjui 2016*” (Tesis de posgrado), llevada a cabo con el objetivo de conocer la influencia de

la gestión administrativa en la calidad de servicio, investigación descriptiva de tipo correlacional, no experimental de corte transversal, conformado por 69 socios como muestra de estudio, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos. Concluyo, que la mayor concentración de respuesta se obtuvo en la escala valorativa “Bueno” con 45 socios encuestados que representan el 65%; el 33% de socios respondieron que la gestión administrativa es “Regular”, y solo el 2% de socios indicaron que la gestión administrativa es “Malo”. Por lo tanto, la gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de servicio al socio, dado que se presentó una correlación positiva (Pearson $r=0.83$), además se obtuvo un coeficiente de determinación ($r^2=0.697$), que nos explica que aproximadamente el 69.70 % de la calidad de servicio al socio se da por la gestión administrativa (p. 56).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa

Capacidad que tiene toda institución para definir, evaluar y alcanzar sus objetivos a través de la utilización adecuada de sus bienes disponibles; donde los procedimientos de una gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar son actividades que todo cuerpo directivo realiza para cumplir los objetivos establecidos de la institución (Tejeda, 2014, p.71).

La gestión administrativa para Beltrán (1999), es el conjunto de actividades como de decisiones que impulsan el logro de destinos ya caracterizados y clasifica la administración en tres niveles únicos: gestión operativa, táctica y estratégica (p.141).

Anzola (2002) señala que la administración gerencial comprende el considerable número de ejercicios que se intentan para organizar el esfuerzo de una reunión, es decir, la manera en que se esfuerzan por lograr objetivos o destinos con la ayuda de individuos y cosas a través de Ejecución de ciertas tareas fundamentales: organización, asociación, curso y control (p.100).

Nazario (2016), sostiene que la gestión administrativa es la manera de planificar y mantener una situación en donde el trabajo en equipo cumple efectivamente

con metas particulares. La administración se discute como un procedimiento para subrayar la forma en que todos los supervisores, independientemente de sus propias aptitudes o capacidades, llevan a cabo ciertos ejercicios interrelacionados para lograr los objetivos establecidos de la institución (p. 29).

La gestión llamada también administración, es un procedimiento que incorpora ciertas capacidades y ejercicios, y un control que ayuda y coordina los procedimientos que se completan en asociaciones, para coordinarlos y dirigirlos, para fortalecer, organizar y supervisar recursos, con la finalidad de cumplir los objetivos ya establecidos (Frías, 2015, p.47).

La administración es la dirección exigente de toda actividad, esfuerzo y bienes de una asociación, que es fundamental para su supervivencia y desarrollo. Es un método preciso para hacer las cosas, la administración se discute como un procedimiento para subrayar la forma en que todo gerente, independientemente de su aptitud o capacidad, realizan ciertos ejercicios interrelacionados con la meta final para lograr los objetivos fijados (Banda & Silva, 2016, p. 31).

Gestionar es realizar procedimientos determinantes para el establecimiento y funcionamiento de cualquier negocio, la cual funciona bajo la dirección de un gobierno de actividades, con la capacidad de producir procedimientos de cambio de la realidad, es un término que cubre una totalidad de estrategias, tales como: análisis estratégico, gestión como proceso, gestión como disciplina, gestión y las personas (Tejeda, 2014, p. 63).

Nazario (2016), indica que la gestión administrativa cuenta con los siguientes objetivos:

- Actualizar los procesos de administración, haciendo que el trabajo sea más efectivo y menos exigente.
- Potenciar los productos y servicios que se ofrecen a los clientes.
- Elaborar estrategias de control y seguimiento de los procedimientos de entrada y salida de servicios o productos, con el fin de fomentar una fácil toma de decisiones que dependa de la información de la situación actual y de su evolución comprobable.

- Consolidar nuevos avances para mejorar e incrementar la oferta de artículos o servicios (p. 93).

La importancia de la administración radica en el crecimiento de una institución, en el desarrollo de la población general que las incorpora. En un estado cambiante y centrado, la flexibilidad y la utilización de las mejores oportunidades por parte de la institución, la justificación de sus ejercicios y el cambio de administración (Tejeda, 2014, p.81).

Los elementos del día a día obligan a todos los elementos de la organización de la población general a desarrollar varias asignaciones con la mayor frecuencia posible, desde la adquisición de productos, la contratación de servicios, reclutamiento de personal, ejecución de proyectos, operaciones de endeudamiento entre otras pasando por procesos presupuestarios, todo cual forma parte de las actividades que desarrollan los tres niveles de gobierno en la cual están enmarcadas las normas de los sistemas administrativos (Frías, 2015, p.36).

La gestión municipal, es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee a la administración pública aplicada por los gobiernos locales para lograr sus objetivos y metas en aras del desarrollo y bienestar de la población de su jurisdicción. La administración municipal según art. 8 de la Ley Orgánica de Municipalidades. LEY N° 27972, está compuesta por empleados del gobierno y funcionarios locales, representantes y trabajadores, que entregan las administraciones al distrito (Tejeda, 2014, p. 94).

La organización de la ciudad está bajo el curso y el deber del gerente municipal, un funcionario confiable a tiempo completo y seleccionado por el alcalde, quien puede rechazarlo sin articulación de causa. El gerente municipal también podrá ser rechazado por asentimiento de la cámara municipal, que abarcará el 66% del número de miembros del consejo, siempre y cuando se exhiba cualquiera de las causas previstas en su atribución contenida en el artículo 9 de la presente Ley (Marín, 2015, p. 67).

Frías (2015), indica que la competencia municipal comprende: la aprobación de su asociación interna y su plan de gastos, administración de sus ventajas e ingresos, modificación y supresión de contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos metropolitanos, la asociación, dirección y organización de las administraciones centrales abiertas de su obligación, la mejora urbana, ordenación de su demografía electoral y la ejecución de los planes y proyectos correspondientes (p. 37).

Dimensiones de la gestión administrativa del órgano de control institucional

Y debido a la naturaleza de este trabajo, se tomará en cuenta estas dimensiones para la gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba:

✓ Planificación estratégica

Es la manera de crear y mantener un ajuste práctico entre los objetivos y activos de la institución y los cambios en las aperturas del sector empresarial. La planificación estratégica tiene la finalidad de mostrar y reconstruir los mismos territorios de siempre de la organización con el objetivo de que transmitan beneficios (Ayestarán, 2016, p. 34).

La definición más real para describir la planificación estratégica es un resumen de las realidades que se planifican para alcanzar un objetivo en una fecha de vencimiento preestablecida. Una parte de estas certezas puede ser el examen de las circunstancias, la investigación de indicadores para el futuro, los procedimientos, la configuración del programa, los planes de gastos y el control de las actividades vitales (Ayestarán, 2016, p. 35).

La planificación tradicional se fundamenta en el diagnóstico, mientras que la planificación estratégica pública hace uso del diagnóstico y del análisis situacional. El planificador tradicional explica la realidad con los resultados del diagnóstico, es decir, es objetivo, científico y riguroso. La planificación tradicional se apropió del concepto de diagnóstico, cuyo origen corresponde a la medicina (Zambrano, 2011, p. 51).

Desde este punto de vista la planificación estratégica requiere que todos los componentes de una organización conozcan y comprendan los planes que se van a llevar a cabo antes de ponerlos en marcha. Es decir, es un proceso que involucra a todas las personas de la empresa para cooperar y participar activamente tomando decisiones que les permitan enfrentarse a diferentes situaciones que se le presentaran en el futuro (Zambrano, 2011, p. 52).

✓ **Recursos humanos**

La gestión de recursos humanos en una organización u entidad pública, es un pilar muy importante que forma parte de la estructura de creación de valor. Velar por la calidad de selección de personal. Su entrenamiento y gestión de competencias, promociones y ascensos, es una labor que finalmente determina el clima laboral para que la ventaja competitiva se convierta en una ventaja comparativa

La administración de RRHH en una institución es una columna crítica que es una parte de la estructura de la creación de valor significativo. Garantizar la naturaleza de la elección de la mano de obra, su preparación y administración de habilidades, es una tarea que por fin decide el ambiente de trabajo con el objetivo de que la ventaja se convierta en una posición relativamente favorable (Frías, 2015, p. 50).

Banda y Silva (2016), mencionan que el Sistema de Recursos Humanos (RR. HH), en los gobiernos locales se enmarca dentro de los principios, normas y procedimientos generales para el sector público. Los principales procesos que se ejecutan son los siguientes:

- Selección, reclutamiento.
- Control de asistencia.
- Elaboraciones planillas de remuneraciones, liquidación de CTS.
- Entrenamiento y capacitación.
- Evaluación del desempeño (p. 47).

Frías (2015), menciona que el sistema de recursos humanos está integrado por cuatro componentes, así:

- Los elementos técnicos, que son: la clasificación y evaluación de cargos, el reclutamiento y selección del personal, la evaluación del desempeño y el adiestramiento.
- Los elementos de control, que constituyen el control administrativo del personal.
- Los elementos de relaciones humanas, que son: la asistencia social y la seguridad industrial.
- Los instrumentos, constituidos por el conjunto de manuales (de evaluación de cargos, de selección, de adiestramiento, etc.), y por el reglamento de personal (p. 52).

✓ **Recursos materiales**

La administración de recursos materiales consiste en: obtener oportunamente, en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo, y en la cantidad y calidad requerida, los bienes y servicios para cada unidad orgánica de la empresa de que se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas y de elevar la eficiencia en las operaciones

La organización de los activos materiales consiste en: obtener oportunamente, en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo, y en la cantidad y calidad requeridas, de los productos y empresas para cada unidad natural de la organización a la que se refiere, con el fin de ejecutar los emprendimientos y ampliar la productividad en las tareas (Frías, 2015, p. 60).

Los activos materiales son aquellos que conforman la fundación y los suministros esenciales del Estado y que están situados para cumplir los últimos puntos de la sociedad, por ejemplo: • Cursos de transporte y correspondencia, • Administraciones públicas de compensación, •

Iluminación, • Marco básico, • Tipos de equipos colectivos: parques, territorios verdes, alojamiento, etc. (Rubio, 2002, p.76).

Contar con activos materiales satisfactorios es un componente clave en la administración. La administración debe considerar que debe descubrirse un propósito ideal de los activos materiales, lo que no implica que deba ampliarse el monto o la naturaleza de la sobreabundancia de los activos materiales, habida cuenta de que ello supondría un alto costo a puerta abierta (Frías, 2015, p. 61).

✓ **Recursos financieros**

Supone un control presupuestario y tiene la finalidad de realizar el trabajo de tesorería (ingresos con egresos); es decir todas las entradas y salidas del dinero ya deben estar controladas por un plan financiero., esto con el fin de mantener una estrategia y evitar así fallas para una posterior corrección, y esto corresponde a la división de registros contables (Instituto Nacional de Estadística e Informática-Perú, 2015).

Uno de los elementos principales de una organización es garantizar la disposición de los servicios generales esenciales, promoviendo un gran uso y las actividades fundamentales para su preservación. En este sentido, lograr efectividad en el ordenamiento del servicio permitirá a la organización fortalecer su imagen ante sus propios representantes o trabajadores y ante la población en general que hace uso de este servicio (Rubio, 2002).

Frías (2015), indica que en los gobiernos locales los responsables de conducir el planeamiento, así como de la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto son las oficinas de Planeamiento y Presupuesto. Entre los procesos más importantes, tenemos:

- Fase de Programación. Formular los planes y programas de desarrollo, los objetivos generales, específicos, estratégicos y las metas a alcanzar a corto, mediano y largo plazo.
- Fase de Formulación. Formular el presupuesto en sus fases de programación y aprobación.
- Fase de ejecución. Ejecutar el presupuesto de ingresos y gastos.
- Fase de Evaluación. Evaluar el presupuesto con periodicidad semestral y anual (p. 53).

✓ **Servicios públicos y desarrollo humano**

Son aquellas prestaciones de servicios por interés general, cuya utilización es accesible para las personas en general si discriminación a cambio de una remuneración con cargo. Estas administraciones del servicio público tienen por objetivo satisfacer las necesidades generales de la población (Reyna y Ventura, 2015, p.5).

La creación de los servicios públicos se da por disposiciones de la Constitución Política o por disposiciones legales. Al gestionar un servicio público implica que el Estado ha optado por dar beneficios directos o indirectos hacia la población, independientemente de si el Estado acepta la administración, y el manejo de un movimiento para cumplir de manera típica y persistente cierta clasificación de requisitos de entusiasmo agregado teniendo la actividad y el control sobre este arreglo a carga útil de las administraciones (Reyna & Ventura, 2015, p. 6).

El desarrollo humano es el procedimiento por el cual un público en general mejora los estados de vida de sus residentes a través de la expansión de los beneficios con los que puede satisfacer sus necesidades fundamentales y correspondientes, y la creación de un dominio en el que se consideren los privilegios humanos de cada uno de ellos. Se considera también como la cantidad de alternativas que un individuo tiene en su propia condición (Reyna & Ventura, 2015, p. 7).

Productividad laboral

La productividad del empleado es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en un periodo de tiempo, gracias al resultado de una combinación de sus habilidades y su nivel de motivación, del ambiente de trabajo y de la tecnología con la que tiene que trabajar (Sánchez, 2015, p. 57).

La productividad laboral para Requejo (2013), es la representación de un concepto económico que puede ser utilizada en las tendencias de negocios y salarios (p. 11). El significado más común de la productividad en el trabajo es la proporción entre una medida de rendimiento y una proporción de información del factor de trabajo.

Robbins (2004) citado por Díaz (2016), indica que la productividad es la medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia, asimismo, asume eficacia y efectividad en la ejecución individual y jerárquica: la eficacia es alcanzar los objetivos con el uso de recursos mínimos, mientras que la efectividad es la realización de los objetivos. Los gerentes no pueden saber si los trabajadores son beneficiosos, excepto si primero conocen sus objetivos y los de la institución (p. 26).

Van Der (2005) se refirió a través de Carem (2014), que la productividad laboral se asemeja a la demostración más significativa de la organización en el capital humano, pero particularmente de los colaboradores a través del uso de su experiencia y aprendizaje para el cambio, el desarrollo incesante, la calidad del trabajo, calidad del servicio y producto, etc., que incitan a una expansión en la rentabilidad de la organización, ya que el futuro y el desarrollo están garantizados en ellas, de esta manera debe considerarse como un beneficio (p.19).

Carem (2014) demuestra, además, que las organizaciones requieren de gerentes con un sentido de vanguardia, los distinguen en el entorno empresarial y den la premisa de una calidad perpetua en el mercado; por lo tanto, en un futuro el gerente debe completar los estándares, de manera confiable con su personal e investigar la condición macroeconómica, esperando expandir la productividad. Los principios para una buena productividad son:

- Despertar con el sentido de pertenecer o formar parte de una organización.
- Motivación del personal por parte de la organización
- Considerar el significado de cada posición.
- Permitir que se tomen decisiones.
- Compensar el pago según los resultados obtenidos (página 20).

El concepto de rendimiento productivo es, en cualquier caso, hasta cierto punto, algo que se traduce de manera independiente, donde el impacto o la intensidad de los diversos colaboradores determinan el mensaje de rentabilidad, ya que todas las asociaciones tienen algún método para medirlo e informar hasta que punto esta bien tu actividad laboral (Banda y Silva, 2016, p. 43).

Los componentes que impactan la eficiencia están en un nivel muy básico, tales como; acuerdos gubernamentales y actitudes sociales, innovación y tecnología, y la inversión de capital. De las teorías mas acertadas, hay cuatro variables decisivas esenciales en la eficiencia de cualquier organización; el entorno, los atributos de la asociación, las cualidades del trabajo, las aptitudes y los estados de ánimo de las personas (Alva y Juárez, 2014, p. 33).

Carem (2014), indica que, para poder obtener una buena productividad, no se debe descuidar el factor humano, y la salud del colaborador, ya que se pone en juego la iniciativa y la creatividad de las personas para tomar las mejores decisiones. En la actualidad, una gran cantidad de componentes relacionados con una ocupación que requiere un esfuerzo físico increíble se desvanecerán debido a la mejora de los nuevos avances, pero, en consecuencia, aparecen nuevos factores de presión, principalmente con la sustancia y la probabilidad de cooperación especializada (p. 21).

La productividad personal se ve alterada por una gran cantidad de factores tanto internos como externo. Entre los diferentes factores tenemos: el nivel de intensidad, el nivel de concentración. Por tanto, para que un trabajador sea más productivo, deberá conocer en profundidad su ecosistema laboral, las tareas que

va a realizar y, asimismo, de tal forma que sea capaz de manejar todas las variables implicadas y ser lo más productivo (Sánchez, 2015, p. 58).

Dimensiones de la productividad laboral

Y debido a la naturaleza de este trabajo, se tomará en cuenta estas dimensiones para la Productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, las cuales son:

✓ Desempeño laboral

Son las actividades o prácticas que se ven en los trabajadores y que son aplicables al cumplimiento de los objetivos de la institución. Como resultado, expresa que la gran ejecución de obras es la cualidad más significativa que tiene una institución. El desempeño laboral, constituye el ejercicio de las asignaciones correspondientes del empleado dentro de la organización (Quintero & Africano, 2008, p. 36).

El desempeño laboral es el nivel de ejecución del trabajo, el compromiso individual con el trabajo distribuido, la eficiencia singular, el reconocimiento exacto de los principios laborales actuales; como la devoción, el deber y empeño. El resultado de la conducta del trabajador mostrara el nivel de desempeño en la q se encuentra, para ello inicialmente debe ajustar lo que se hace con la finalidad de cuantificar y observar su actividad (Zavaleta, 2014, p. 11).

El desempeño laboral es el nivel de ejecución de la obra, el compromiso individual con el trabajo realizado, la eficiencia singular, el reconocimiento exacto de los principios de trabajo actuales, así como la dedicación, el deber y la innovación. Por otra parte, el desempeño es la combinación de su conducta con sus resultados, lo que permite exhibir su razonabilidad, agresividad y cumplimiento de objetivos en la institución (Cuti, 2016, p.25).

Zavaleta (2014), señala la atención sobre cómo el desempeño se ve afectada por cuatro factores: motivación, aptitudes, habilidades y características individuales; claridad y reconocimiento del trabajo; puertas abiertas para la

satisfacción. Existen numerosos componentes a considerar al evaluar un desempeño, dependiendo de la estrategia de evaluación utilizada, sin embargo, la mayoría de estas variables son (calidad del trabajo, cantidad de trabajo, aprendizaje, actividad, organización, control de costos, conexiones relacionales, etc.) (p. 12).

Motivación laboral

La motivación es formada por cada uno de los elementos equipados para incitar, mantener y coordinar la conducta hacia un objetivo. En estos días, es un componente esencial de la administración, por lo que es importante conocerlo y, más que eso, abrumarlo, exactamente en ese momento la organización puede enmarcarse de manera sólida y confiable. En el ámbito laboral se requiere que el individuo realice un trabajo lo mejor posible, para poder obtener mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los colaboradores, y se sientan a gusto dentro del área de trabajo donde se desenvuelve (Carem, 2014, p. 21).

Carem (2014), menciona que motivación es la función de las fuerzas activas e impulsadoras, que tiene el ser humano, traducidas por palabras como deseo y rechazo. La motivación que tiene cada persona es diferente y éstas van adaptadas, a las diferentes necesidades que tienen y varían según el comportamiento, valores sociales y la capacidad de cada uno para poder alcanzar sus objetivos establecidos. No obstante, el ciclo motivacional, conlleva lo siguiente:

- Homeostasis, un momento específico de la vida humana que permanece en una condición de equilibrio.
- Estimulo, aparece un impulso y produce una necesidad.
- Necesidad Esta necesidad (aún insatisfecha) provoca una condición de presión que permite cubrir la necesidad.
- Estado de tensión. La tensión genera un estímulo dirigido hacia la conducta o actividad que llevará a la persona a cubrir la necesidad.

- Comportamiento. La conducta, cuando se inicia, se conduce para satisfacer esta necesidad. Alcanzar el objetivo de manera agradable.
- Satisfacción. El ser vivo vuelve a su estado de equilibrio (homeostasis), hasta el punto en que hay otra mejora disponible (p 26).

✓ **Satisfacción laboral**

Los trabajos que realizan los individuos son considerablemente más que los ejercicios que realizan, ya que también requieren comunicación con los asociados y gerentes, conforme a los controles jerárquicos, y sus disposiciones, consintiendo a los controles de ejecución, arreglándose con las condiciones de trabajo, entre muchas cosas diferentes (Alva & Juárez, 2014).

Los trabajadores necesitan descubrir continuamente cómo desempeñarse mejor y ejercer sus aptitudes incluso con tareas en desarrollo. Deben ser tratados con decencia y justicia, sin parcialidad, sin trampas a la hora de decidir los salarios, las tasas de pago y la remuneración, y la recompensa por el esfuerzo y mérito (Carem, 2014, p. 38).

Alva y Juárez (2014), mencionan que la satisfacción en el trabajo, se logra por la predisposición que las personas proyectan acerca de sus funciones laborales, es decir, a la luz de las variables identificadas con el ambiente en la que crecen, por ejemplo, el estilo de administración, las disposiciones y técnicas, la realización de reuniones de trabajo, la alianza de reuniones de trabajo, las condiciones de trabajo y los ingresos totales (p. 21).

✓ **Recursos utilizados**

Don Hellriegel (2005), indica que un recurso tecnológico es un medio de innovación que cumple con la función que le establecen. Los recursos tecnológicos sirven para agilizar formas, tiempos, recursos humanos; acelerando los tiempos de trabajo y reacción que finalmente influyen en la rentabilidad y con frecuencia en la inclinación del cliente o comprador final. La innovación es el procedimiento de cambio que transforma los insumos en productos de una organización. Los activos innovadores de una organización

son los que le permiten recopilar y tratar con los recursos inmateriales de la organización que son esos como bases de datos e información (p. 2).

La organización de activos humanos es una estrategia para decidir eficientemente la actividad de libre mercado de los representantes que una organización va a soportar en el futuro. Para decidir el número y el tipo de trabajadores que se necesitarán, la división de RR.HH. puede diseñar el alistamiento, la selección, capacitación y otras (Don Hellriegel, 2005, p. 3).

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017?

Problemas Específicos

- ¿Cómo es la gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017?
- ¿Cómo es la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017?

1.5. Justificación

Justificación teórica

Para realizar este estudio, se utilizará teorías básicas sobre gestión administrativa y productividad laboral, las cuales permitirán ampliar conocimientos que posibilitará realizar de forma eficiente el cumplimiento de las metas municipales. Asimismo, se garantizará que los resultados obtenidos servirán a la entidad municipal como una herramienta que pueda medir la incidencia de la gestión administrativa del órgano de control institucional en relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos que forman parte de la municipalidad provincial de Moyobamba, lo cual constituye

un aporte importante para la implementación de acciones de mejora; dotándole al estudio de relevancia teórica.

Justificación metodológica

Reconocer el estado en que se encuentra la gestión administrativa del órgano de control institucional constituye hoy un elemento de vital importancia, sin embargo, los niveles de productividad que esta pueda alcanzar en sus colaboradores administrativos dependerán directamente de sus mecanismos de gestión. Y es por esta razón, que en este estudio se utilizarán los lineamientos establecidos en la investigación científica, para lo cual se desarrollaron técnicas y procedimientos de investigación como: revisión bibliográfica, recopilación de datos, y el uso de la estadística. Además, en cuanto a utilidad metodológica; en la presente investigación se utilizará la encuesta para obtener los datos necesarios, ello a fin de establecer una metodología de investigación en el análisis de la problemática, que conlleve a conclusiones críticas y recomendaciones que sirvan de modelo para su aplicación en el manejo de la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos que forman parte de la municipalidad provincial de Moyobamba.

Justificación práctica

La implicancia práctica de la presente investigación, es que los resultados que se encontrarán les servirán a los principales responsables de la gestión administrativa municipal, para conocer su estado real, apoyar al proceso de toma de decisiones y generar las mejores estrategias para revertir situaciones desfavorables. Asimismo, para mejorar su funcionamiento en relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos que forman parte de la municipalidad provincial de Moyobamba.

Conveniencia: La presente investigación permitirá analizar el órgano de Control Institucional de la municipalidad, y pueda evaluar su gestión administrativa para así corregir las deficiencias encontradas, para lograr alcanzar un nivel adecuado en cuanto a la productividad laboral de los colaboradores administrativos que forman parte de la municipalidad provincial de Moyobamba.

Relevancia Social

Los resultados de la presente investigación servirán como base para plantear nuevas soluciones a los problemas administrativos del órgano de control institucional y de productividad laboral que se presentan en las municipalidades, donde los principales responsables de la entidad municipal tendrán como referencia estos resultados para la implementación de políticas adecuadas de gestión que estén orientadas al desarrollo local. Por consiguiente, este estudio en un contexto de modernidad y cambios administrativos, teniendo un personal calificado, capacitado y preparado en cuanto a gestión, logrará mantener los niveles adecuados de productividad laboral de los colaboradores administrativos que forman parte de la municipalidad provincial de Moyobamba.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Hipótesis específicas

H₁: La gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba periodo 2017 es "Adecuado".

H₂: La productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba periodo 2017 es "Aceptable".

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.
- Identificar el grado de productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

II. METODO

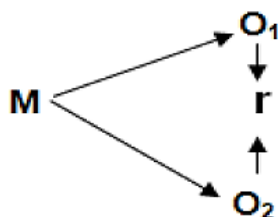
2.1 Diseño de investigación

El diseño no experimental empleado en el estudio correspondiente fue la investigación descriptiva correlacional, con esta finalidad Sánchez y Reyes (2006) sostienen que:

Es descriptiva por que identifica, describe y analiza las características de los indicadores evaluados, y es correlacional ya que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos (p. 75).

Los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos principalmente en que, los descriptivos se centran en medir con precisión las variables individuales, mientras que la correlacional con la mayor exactitud que sea posible mide el grado de vinculación entre dos o más variables, además la correlación puede ser positiva o negativa. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 82).

El esquema seguido fue:



Dónde:

M = Representa a la muestra de estudio

O₁ = Gestión administrativa

O₂ = Productividad laboral

r = indica la relación entre ambas variables

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Productividad laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Capacidad que tiene toda institución para definir, evaluar y alcanzar sus objetivos a través de la utilización adecuada de sus bienes disponibles; donde los procedimientos de una gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar son actividades que todo cuerpo directivo realiza para cumplir los objetivos establecidos de la institución (Tejeda, 2014, p.71).	Para analizar la gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, se sumarán los valores que corresponden a las respuestas encontradas en nuestra recopilación de base de datos (Encuesta), que será aplicada a los colaboradores para determinar las causas que puedan estar afectándola, como también se utilizara la prueba estadística correspondiente a la investigación.	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional. - Plan Operativo Institucional. - Planificación presupuestaria. - Plan Municipal de Desarrollo. 	- Ordinal
			Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de personal. - Registro de personal. - Control de los trabajadores. - Selección y adiestramiento. - Higiene y seguridad ocupacionales. 	
			Recursos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Transportes y vías de comunicación. - Servicios públicos de pavimentación. - Alumbrado. - Infraestructura básica. - Equipamientos colectivos: parques, zonas verdes, viviendas, etcétera. 	
			Recursos Financieros	<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso municipal. - Presupuesto municipal. - Transferencias y financiamiento. 	
			Servicios Públicos y Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Seguridad Ciudadana. - Unidad de Educación y Cultura. - Unidad de Salud. - Recreación y Deporte. 	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Productividad laboral	Es la medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia, que supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional, con la finalidad de alcanzar una	Para conocer la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, se sumarán los valores que corresponden a las respuestas encontradas en	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo. - Calidad del trabajo. - Rendimiento del trabajador. - Trabajo en equipo. 	- Ordinal
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del trabajo efectuado. - Programas de capacitación. - Retribución Laboral. - Oportunidad de Ascenso. 	

	situación deseada en la organización (Díaz, 2016, p. 26).	nuestra recopilación de base de datos (Encuesta), a través de un cuestionario de preguntas seleccionadas de acuerdo a los indicadores de cada dimensión, que serán contestadas por una muestra seleccionada a criterio del investigador, como también se utilizara la prueba estadística correspondiente a la investigación.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Relación en el ámbito laboral (colegas y jerarquías). - Condiciones de trabajo (infraestructura y clima organizacional). - Condiciones higiénicas y de seguridad. - Ergonomía o compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo. 	
			Recursos Utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de muebles. - Materiales de oficina. - Organización. - Tecnología. 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 30 colaboradores administrativos (nombrados y contratados), pertenecientes al periodo 2017 de la municipalidad provincial de Moyobamba, Departamento de San Martín.

Muestra

Para esta investigación, se tomó como muestra de estudio al total de colaboradores administrativos que conformaron la población estudiada, que son un total de 30 entre nombrados y contratados, a quienes se les consulto acerca del proceso de gestión administrativa y del nivel de productividad laboral que se efectúa actualmente en la municipalidad provincial de Moyobamba, Departamento de San Martín, periodo 2017.

Muestreo

De tipo no probabilístico por conveniencia, ya que el autor escogió el área para el correspondiente estudio. Sánchez y Reyes (2006, p.81), sostienen que muestreo no probabilístico es aquel en el cual no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2006: p.106), la recolección de datos alude a la utilización de una variedad de técnicas e instrumentos que pueden ser utilizados por el analista para construir estructuras de información, las cuales pueden ser la entrevista, encuesta, guía de observación, cuestionario, tabla de flujo y la referencia de la palabra de información.

En esta investigación, la técnica utilizada para ambas variables fue la encuesta, y cuyo instrumento fue el cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert; la escala ordinal para la variable Gestión administrativa es Inadecuada, Regular y Adecuada con cinco dimensiones: Planificación estratégica (4 ítems), Recursos Humanos (5 ítems), Recursos Materiales (5 ítems), Recursos Financieros (3 ítems), Servicios Públicos y Desarrollo Humano (4 ítems). Para la variable Productividad laboral, la escala ordinal es Muy mala, Mala, Aceptable, Buena, Muy Buena con cuatro dimensiones: Desempeño laboral (4 ítems), Motivación laboral (4 ítems), Satisfacción laboral (4 ítems), Recursos Utilizados (4 ítems).

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se hizo a través del significado conceptual y operativo de las variables, dando lugar a cosas que reaccionan a los destinos contruidos en el estudio, para lo cual cada variable fue resuelta a través de sus dimensiones e indicadores. Después, la validación fue adquirida a través de un juicio de expertos, un movimiento que se verificó en las fases del procedimiento de investigación, con el objetivo final de presentar el modelo a la consideración y juicio de los expertos en la materia en cuanto a las encuestas utilizadas respectivamente para cada variable.

Pino (2013: p. 432), sostiene que la confiabilidad se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos. Y los métodos para comprobar la confiabilidad es por medio del coeficiente Alpha (Cronbach), donde la confiabilidad de este instrumento requiere de una sola aplicación y se basa en la medición de la consistencia de respuestas que hagan las personas encuestadas.

Según Welch y Comer (1988), la medida de la fiabilidad a través del alfa de Cronbach asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. George y Mallery (2003: p. 231) sugieren los rangos siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Y para poder obtener el grado de confiabilidad se utilizó una prueba piloto con el fin de mostrar la confiabilidad del cuestionario, teniendo un total de 21 preguntas para la variable gestión administrativa, y un total de 16 preguntas para la variable productividad laboral.

Confiabilidad de la variable gestión administrativa y dimensiones.

Variable / Dimensiones	Ítems
Gestión administrativa	21
Planificación estratégica	4
Recursos Humanos	5
Recursos Materiales	5
Recursos Financieros	3
Servicios Públicos y Desarrollo Humano	4

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de la variable productividad laboral y dimensiones.

Variable / Dimensiones	Ítems
Productividad laboral	16
Desempeño laboral	4
Motivación laboral	4
Satisfacción laboral	4
Recursos Utilizados	4

Fuente: Elaboración propia

2.5. Método de análisis de datos

La información obtenida fue procesada y analizada por medios electrónicos, agrupada y sistematizada por unidades de análisis correspondientes, en relación con sus variables, a través del Microsoft Excel y el programa de hechos SPSS 21. Asimismo, se emplearán los estadísticos como:

- **Plan de tabulación:** Nos ayudó en la ordenación y agrupación de datos que fueron obtenidos por medio de la encuesta, y luego procesada por los programas estadísticos.
- **Cuadros estadísticos y tablas:** Nos facilitó la tarea de observar y comprender mejor los resultados.
- **Aplicación de porcentaje:** Nos ayudó a conocer mejor la cantidad de incidencia que representa la investigación realizada.
- **Medidas de tendencia central:** Nos proporcionó un punto de referencia para interpretar los puntajes o porcentajes asignados en el desarrollo de una prueba.

El análisis de los datos se realizó mediante la utilización de tablas y gráficos estadísticos, a fin de observar de manera rápida las características de la muestra de estudio, al igual que se utilizó las medidas estadísticas de tendencia central y la prueba estadística de Chi-Cuadrado, las cuales nos facilitó la verificación de la plantación de nuestras hipótesis.

Prueba Estadística de Independencia Chi Cuadrado

La prueba de autonomía Chi-cuadrado nos permite decidir si dos variables categorizadas se relacionan entre sí. Es importante acentuar que esta prueba se muestra independientemente de si existe o no relación entre las variables estudiadas; no

obstante, no muestra el porcentaje de influencia como también el tipo de relación o influencia. En las pruebas de independencia, se utiliza la disposición de la tabla de contingencia, también llamada tabla de posibilidades o prueba de contingencia.

La tabla muestra todas las combinaciones concebibles, o posibilidades, que explican su nombre. Al total de la considerable cantidad de razones que se pueden desarrollar al hacer la distinción entre cada recurrencia observada y esperada, en una tabla de posibilidades, elevándola al cuadrado, y luego de eso, dividiendo esta desviación cuadrada entre la frecuencia esperada, se conoce como la medida chi-cuadrada.

Pasos

- Plantear las hipótesis.
 H_0 : independencia
 H_1 : dependencia
- Construir las áreas de aceptación y rechazo.
- Calcular ji-Cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad \text{con } (k-1)(r-1) \text{ grados de libertad.}$$

Tomar una decisión y emitir una conclusión en términos del problema.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación en propuesta fue realizada por el propio investigador, el mismo que se responsabiliza por los contenidos y la base teórica de la cual se compone el mencionado trabajo.

III. RESULTADOS

3.1. Gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Tabla 1: Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión planificación estratégica

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	4 a 7	8	27%
Regular	7 a 10	16	53%
Adecuada	10 a 13	6	20%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

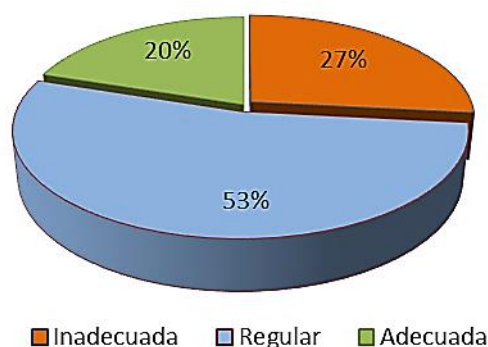


Figura 1: Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión planificación estratégica (%)

Interpretación: La tabla y figura 1 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional en su dimensión planificación estratégica; donde se puede observar: 8 colaboradores administrativos que representan el 27% indicaron que la planificación estratégica aplicada en la municipalidad es “Inadecuada”, mientras que 16 colaboradores que representan el 53% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la planificación estratégica aplicada en la municipalidad es de nivel “Regular”, solo 6 (20%) colaboradores administrativos indicaron que la planificación estratégica es “Adecuada”.

Tabla 2. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos humanos

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	5 a 8	10	33%
Regular	8 a 11	14	47%
Adecuada	11 a 15	6	20%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

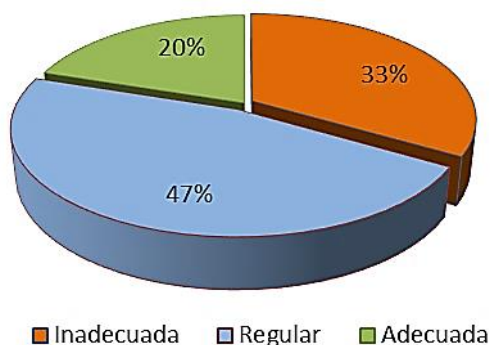


Figura 2. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos humanos (%)

Interpretación: La tabla y figura 2 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional en su dimensión recursos humanos; donde se puede observar: 10 colaboradores administrativos que representan el 33% indicaron que la gestión del recurso humano aplicado en la municipalidad es “Inadecuada”, mientras que 14 colaboradores que representan el 47% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la gestión del recurso humano aplicado en la municipalidad es de nivel “Regular”, solo 6 (20%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión del recurso humano es “Adecuada”.

Tabla 3. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos materiales

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	5 a 8	11	37%
Regular	8 a 11	15	50%
Adecuada	11 a 15	4	13%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

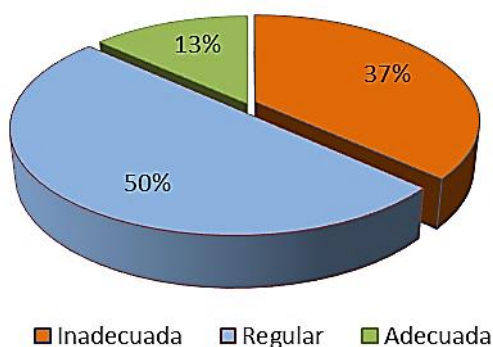


Figura 3. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos materiales (%)

Interpretación: La tabla y figura 3 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional en su dimensión recursos materiales; donde se puede observar: 11 colaboradores administrativos que representan el 37% indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad sobre los recursos materiales es “Inadecuada”, mientras que 15 colaboradores que representan el 50% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad sobre los recursos materiales es de nivel “Regular”, solo 4 (13%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión en los recursos materiales es “Adecuada”.

Tabla 4. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos financieros

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	3 a 5	6	20%
Regular	5 a 7	16	53%
Adecuada	7 a 9	8	27%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

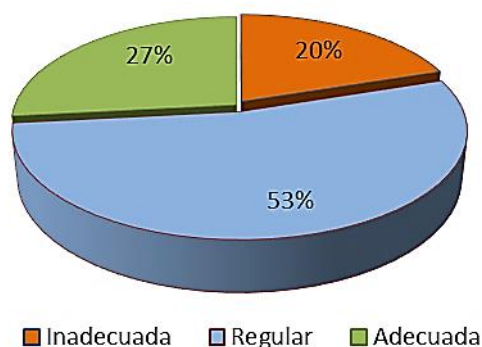


Figura 4. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión recursos financieros (%)

Interpretación: La tabla y figura 4 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional en su dimensión recursos financieros; donde se puede observar: 6 colaboradores administrativos que representan el 20% indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad sobre los recursos financieros es “Inadecuada”, mientras que 16 colaboradores que representan el 53% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad sobre los recursos financieros es de nivel “Regular”, solo 8 (27%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión en los recursos financieros es “Adecuada”.

Tabla 5. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión servicios públicos y desarrollo humano

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	4 a 7	10	33%
Regular	7 a 10	14	47%
Adecuada	10 a 13	6	20%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

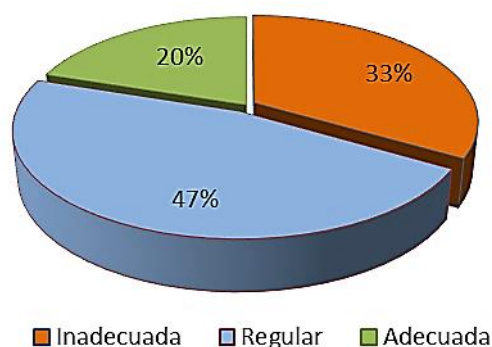


Figura 5. Gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión servicios públicos y desarrollo humano (%)

Interpretación: La tabla y figura 5 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional en su dimensión servicios públicos y desarrollo humano; donde se puede observar: 10 colaboradores administrativos que representan el 33% indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad para el desarrollo de los programas de servicios públicos es “Inadecuada”, mientras que 14 colaboradores que representan el 47% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la gestión que se aplica en la municipalidad para el desarrollo de los programas de servicios públicos es de nivel “Regular”, solo 6 (20%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión en servicios públicos y desarrollo humano es “Adecuada”.

Tabla 6. Gestión administrativa del órgano de control institucional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuada	21 a 35	9	30%
Regular	35 a 49	15	50%
Adecuada	49 a 63	6	20%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

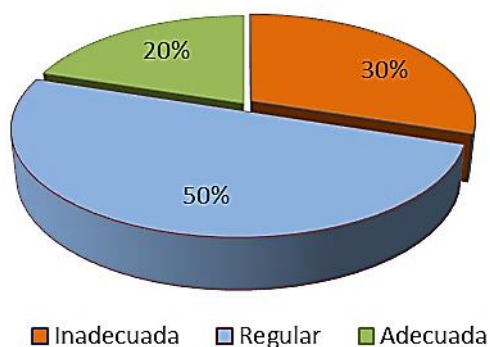


Figura 6. Gestión administrativa del órgano de control institucional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba (%)

Interpretación: La tabla y figura 6 muestran la medición global de la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional; donde en promedio de sus dimensiones, se obtuvo: 9 colaboradores administrativos que representan el 30% indicaron que la gestión administrativa del órgano de control institucional que se aplica en la municipalidad es “Inadecuada”, mientras que 15 colaboradores que representan el 50% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la gestión administrativa del órgano de control institucional que se aplica en la municipalidad es de nivel “Regular”, solo 6 (20%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión administrativa del órgano de control institucional que se aplica en la municipalidad provincial de Moyobamba es “Adecuada”.

3.2. Productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Tabla 7. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral

Escala	Intervalo	N°	%
Muy mala	4 a 7	3	10%
Mala	7 a 10	5	17%
Aceptable	10 a 13	14	47%
Buena	13 a 16	6	20%
Muy buena	16 a 20	2	7%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

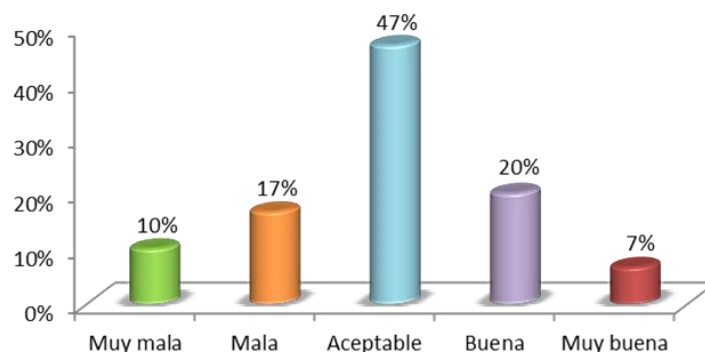


Figura 7. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral (%)

Interpretación: La tabla y figura 7 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral; donde se puede observar: 3 colaboradores administrativos que representan el 10% mostraron tener un desempeño laboral “Muy mala” en sus asignaciones correspondientes dentro de la municipalidad, 5 colaboradores que representan el 17% mostraron tener un desempeño laboral “Mala”, sin embargo 14 colaboradores administrativos que representan el 47% y donde están la mayor frecuencia de respuesta mostraron tener un desempeño laboral “Aceptable, mientras que 6 (20%) colaboradores administrativos mostraron tener un desempeño laboral “Buena”,

solo 2 (7%) colaboradores administrativos mostraron tener un desempeño laboral “Muy buena”.

Tabla 8. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión motivación laboral

Escala	Intervalo	N°	%
Muy mala	4 a 7	6	20%
Mala	7 a 10	9	30%
Aceptable	10 a 13	11	37%
Buena	13 a 16	3	10%
Muy buena	16 a 20	1	3%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

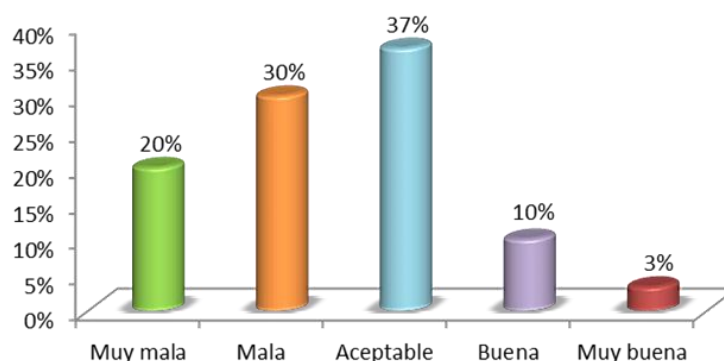


Figura 8. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión motivación laboral (%)

Interpretación: La tabla y figura 8 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión motivación laboral; donde se puede observar: 6 colaboradores administrativos que representan el 20% indicaron que la motivación laboral desarrollada por parte de la municipalidad es “Muy mala”, 9 colaboradores que representan el 30% indicaron que la motivación laboral es “Mala”, sin embargo 11 colaboradores administrativos que representan el 37% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la motivación laboral es “Aceptable, mientras que 3 (10%) colaboradores administrativos indicaron que la motivación laboral es “Buena”, solo un colaborador

administrativo que representan el 3% indicaron que la motivación laboral desarrollada por parte de la municipalidad es “Muy buena”.

Tabla 9. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión satisfacción laboral

Escala	Intervalo	N°	%
Muy mala	4 a 7	4	13%
Mala	7 a 10	7	23%
Aceptable	10 a 13	12	40%
Buena	13 a 16	5	17%
Muy buena	16 a 20	2	7%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

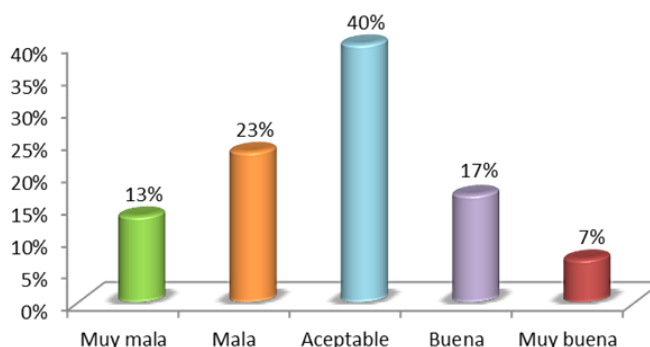


Figura 9. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión satisfacción laboral (%)

Interpretación: La tabla y figura 9 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión satisfacción laboral; donde se puede observar: 4 colaboradores administrativos que representan el 13% mostraron tener una satisfacción “Muy mala” dentro de su área laboral en la municipalidad, 7 colaboradores que representan el 23% mostraron tener una satisfacción “Mala”, sin embargo 12 colaboradores que representan el 40% y donde están la mayor frecuencia de respuesta mostraron tener una satisfacción “Aceptable”, mientras que 5 (17%) colaboradores mostraron tener una satisfacción “Buena”, solo 2 (7%) colaboradores administrativos mostraron tener una satisfacción “Muy buena”.

Tabla 10. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión recursos utilizados

Escala	Intervalo	N°	%
Muy mala	4 a 7	1	3%
Mala	7 a 10	4	13%
Aceptable	10 a 13	14	47%
Buena	13 a 16	7	23%
Muy buena	16 a 20	4	13%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

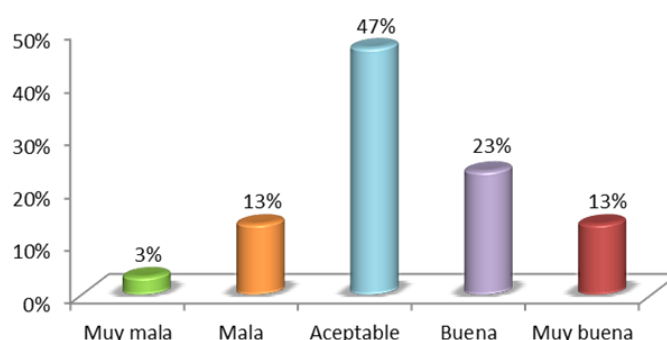


Figura 10. Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión recursos utilizados (%)

Interpretación: La tabla y figura 10 muestra el número y porcentaje de colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Productividad laboral de los colaboradores en su dimensión recursos utilizados; donde se puede observar: un colaborador administrativo que representa el 3% manifestó que los recursos utilizados para una mejor productividad laboral dentro de la municipalidad es “Muy mala”, 4 (13%) colaboradores manifestaron que es “Mala”, sin embargo 14 colaboradores administrativos que representan el 47% y donde están la mayor frecuencia de respuesta manifestaron que los recursos utilizados dentro de la municipalidad es “Aceptable”, mientras que 7 (23%) colaboradores manifestaron que es “Buena”, solo 4 (13%) colaboradores administrativos manifestaron que los recursos utilizados para una mejor productividad laboral dentro de la municipalidad provincial de Moyobamba es “Muy buena”.

Tabla 11. Productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Moyobamba

Escala	Intervalo	N°	%
Muy mala	16 a 29	4	13%
Mala	29 a 42	6	20%
Aceptable	42 a 55	13	43%
Buena	55 a 68	5	17%
Muy buena	68 a 80	2	7%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

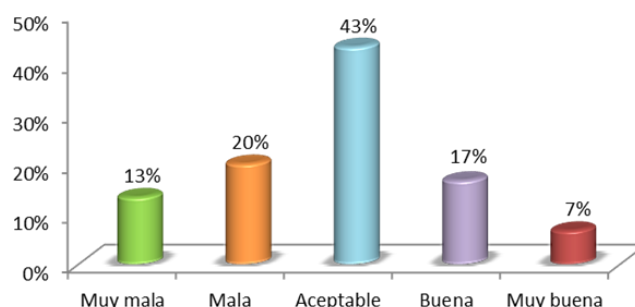


Figura 11. Productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (%)

Interpretación: La tabla y figura 11 muestran la medición global de la variable Productividad laboral; donde en promedio de sus dimensiones, se obtuvo: 4 colaboradores administrativos que representa el 13% mostraron tener una productividad laboral “Muy mala” en la municipalidad, 6 (20%) colaboradores mostraron tener una productividad laboral “Mala”, sin embargo 13 colaboradores administrativos que representan el 43 % y donde están la mayor frecuencia de respuesta mostraron tener una productividad laboral “Aceptable” en la municipalidad, mientras que 5 (17%) colaboradores administrativos mostraron tener una productividad laboral “Buena”, solo 2 (7%) colaboradores administrativos mostraron tener una productividad laboral “Muy buena” en la municipalidad provincial de Moyobamba.

3.3. Relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95 % de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

Hipótesis Estadística:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

Tabla 12. Tabla de contingencia entre las variables

Gestión administrativa del órgano de control institucional	Productividad laboral de los colaboradores					Total
	Muy mala	Mala	Aceptable	Buena	Muy buena	
Inadecuada	4	2	2	1	0	9
Regular	0	4	7	4	0	15
Adecuada	0	0	4	0	2	6
Total	4	6	13	5	2	30

Fuente: Base de datos elaborado por el autor. SPSS VER. 21.

Interpretación: En la tabla 12, podemos observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chi cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la variable Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y la variable Productividad laboral de los colaboradores, del cruce de respuestas podemos indicar que cuando la gestión administrativa del órgano de control institucional es de nivel regular también la productividad laboral de los colaboradores será aceptable en mayor frecuencia o viceversa.

Tabla 13. Resultados Chi Cuadrado de las variables

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,674 ^a	8	,004
Razón de verosimilitudes	23,554	8	,003
Asociación lineal por lineal	9,022	1	,003
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (93,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Fuente: Base de datos elaborado por el autor. SPSS VER. 21

Interpretación: A través de la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, se conoció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de: (22,674), la cual es mayor al Chi tabular con 8 grados de libertad (15,507); lo que demuestra que las variables son dependientes y de esta manera existe una relación significativa entre ellas.

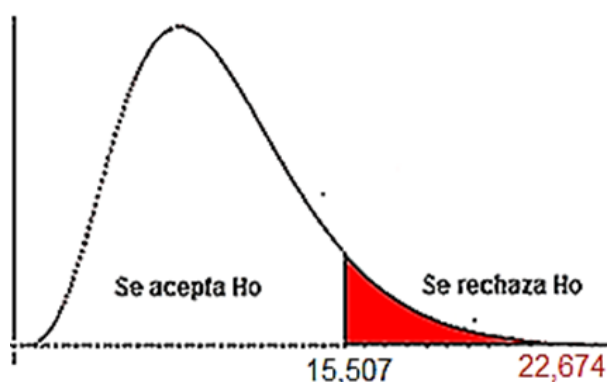


Figura 12. Zona De Aceptación Probabilística – Chi Cuadrado de las variables (%)

Interpretación: Como el Chi Cuadrado de Pearson (22,674) es notablemente mayor que el Chi tabular con 8 grados de libertad (15,507) y se sitúa en la zona de probabilidad de rechazo, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas; posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Al ser este trabajo de tipo descriptivo correlacional, se describió y relaciono las variables de estudio de acuerdo a los objetivos establecidos, donde se obtuvo los resultados que más trascendieron:

Con respecto al nivel de gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017; se conoció que es de un nivel “Regular” con el 50%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores administrativos encuestados, mientras que el 30% indicaron que la gestión fue “Inadecuada”, solo el 20% indicaron que la gestión fue “Adecuada” (Ver tabla y figura 6). Del resultado obtenido del primer objetivo específico, podemos mencionar que la gestión administrativa afecta la situación de la institución municipal, las cuales están basados en cuatro elementos: planificación, organización, dirección y control, siendo el objetivo principal de la gestión asegurar la máxima prosperidad de los servicios. Estudios relacionados con los resultados se encuentran en De la Cruz, P., & Jara, R. (2013) en su trabajo de investigación titulada “El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura”, donde llegaron a concluir que la gestión administrativa comprende la elaboración comprende la elaboración de un plan de organización, métodos y procedimientos, así como instrumentos de gestión debidamente actualizados con la finalidad que administrativa y orgánicamente la entidad se encuentre capaz de cumplir con sus funciones para la cual fue creada, la capacidad de contar con mecanismo adecuados de control y salvaguarda de los activos y patrimonio de la entidad frente a situaciones de posibles fraudes (p. 69).

Los resultados encontrados en la tabla y figura 1; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la gestión administrativa del órgano de control institucional en su dimensión planificación estratégica fue de un nivel “Regular” en un 53%, mientras que el 27% fue “Inadecuada”, y solo un 20% fue “Adecuada”. La tabla y figura 2; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión recursos humanos fue de un nivel “Regular” en un 47%, mientras que el 33% fue “Inadecuada”, y solo un 20% fue “Adecuada”. La tabla y figura 3; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión recursos materiales fue de un nivel “Regular”

en un 50%, mientras que el 37% fue “Inadecuada”, y solo un 13% fue “Adecuada”. La tabla y figura 4; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión recursos financieros fue de un nivel “Regular” en un 53%, mientras que el 27% fue “Adecuada”, y solo un 20% fue “Inadecuada”. La tabla y figura 4; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión servicios públicos y desarrollo humano fue de un nivel “Regular” en un 47%, mientras que el 33% fue “Inadecuada”, y solo un 20% fue “Adecuada”.

Todas las dimensiones mencionadas anteriormente influyen en la gestión administrativa del órgano de control institucional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2017. Es por ello que la investigación guarda relación con la investigación realizado por Frías, J. (2015) en su trabajo de investigación titulada “La auditoría de gestión como instrumento de control y evaluación para innovar la gestión en la Municipalidad Provincial de Bagua”, donde presume que el distrito utiliza recursos humanos, materiales y relacionados con el dinero, con los cuales, a través de los marcos autoritarios que ejecuta, da a las administraciones abiertas un avance fundamental, manejable y amigable de su circunscripción (p.178). De la misma manera; Villalta, A. (2014) en su trabajo de examen titulado "Modelo de administración autorizada para mejorar la naturaleza de la administración de la población general del escarpate de la ciudad de Salinas del Cantón Salinas, 2014" sostiene que con la implementación de un nuevo modelo de gestión mejorará los procesos administrativos, habrá mayor control y organización (p. 111).

Con respecto al grado de productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017; se conoció que es “Aceptable” con el 43%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores administrativos encuestados, mientras que el 13% mostraron una productividad “Muy mala”, el 20% mostraron una productividad “Mala”, el 17% mostraron una productividad “Buena”, solo el 7% mostraron una productividad “Muy buena” (Ver tabla y figura 11). Del resultado obtenido del segundo objetivo específico, podemos mencionar que existen diversos factores que influyen en la productividad laboral, tales como: los recursos materiales, la tecnología, los valores, las actitudes sociales, políticas institucionales, etc., que influyen directamente con la eficacia y eficiencia del trabajador. Estudios relacionados con los resultados se encuentran en Banda, J., y

Silva, V. (2016), en su trabajo de investigación titulada “La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa OMEGHA CONSTRUCTOR ´S BUILDING CO.S.A.C de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014”, donde llegaron a concluir que la organización tiene componentes positivos para la implementación de procedimientos de administración categoría gerencial (p.101).

Los resultados encontrados en la tabla y figura 7; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la productividad laboral de los colaboradores en su dimensión desempeño laboral fue de un nivel “Aceptable” en un 47%, mientras que el 7% fue “Muy buena”, y un 10% fue “Muy mala”. La tabla y figura 8; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión motivación laboral fue de un nivel “Aceptable” en un 37%, mientras que el 3% fue “Muy buena”, y un 20% fue “Muy mala”. La tabla y figura 9; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión satisfacción laboral fue de un nivel “Aceptable” en un 40%, mientras que el 7% fue “Muy buena”, y un 13% fue “Muy mala”. La tabla y figura 10; nos muestra que la mayor frecuencia de respuesta en la dimensión recursos utilizados fue de un nivel “Aceptable” en un 47%, mientras que el 13% fue “Muy buena”, y un 3% fue “Muy mala”.

Todas las dimensiones mencionadas anteriormente influyen en la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2017. Es por ello que la investigación guarda relación con la investigación realizado por Carem, K. (2014) en su trabajo de investigación titulada “Motivación y Productividad Laboral: Estudio realizado en la empresa municipal Aguas de Xelaju EMAX”, donde llega a concluir que la motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, donde el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. Al reforzar la motivación, se verá reflejado la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa (p.44).

Con respecto a la relación entre gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017; se llegó a determinar que las variables son

dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas, dado que el Chi Cuadrado de Pearson (22,674) es notablemente mayor que el Chi tabular con 8 grados de libertad (15,507); posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017 con un 95 % de confianza. Del resultado obtenido del objetivo general, podemos mencionar estudios similares a este resultado, como de Fasanando, L. (2017), en su trabajo de investigación titulada “Influencia de la Gestión Administrativa en la Calidad de Servicio al Socio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Limitada Juanjui 2016”, donde concluyo que existe relación significativa positiva entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al socio (Pearson $r = 0.83$) (p.56). Asimismo; Tito, P. (2012) en su trabajo de investigación titulada “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de Calzado de Lima Metropolitana”, concluyó que la gestión por competencias (conocimiento, habilidades y destrezas, y actitudes) si influyen en la productividad laboral (p. 248).

V. CONCLUSIONES

Luego de presentar los resultados, interpretarlos y discutirlos, se concluye que:

- 5.1 Existe relación significativa entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017, el Chi Cuadrado de Pearson (22,674) es notablemente mayor que el Chi tabular con 8 grados de libertad (15,507) y se sitúa en el rango de probabilidad de rechazo, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes.
- 5.2 La gestión administrativa del órgano de control institucional aplicada en la municipalidad provincial de Moyobamba es de nivel “Regular” con 15 colaboradores administrativos que representan el 50%, mientras que 9 (30%) colaboradores administrativos indicaron que la gestión es “Inadecuada”.
- 5.3 La productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba es “Aceptable” con 13 colaboradores administrativos que representan el 43%, mientras que 6 (20%) colaboradores administrativos mostraron tener un nivel de productividad “Mala”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 A la Gerencia Municipal de Moyobamba, realizar planes y estrategias para el mejoramiento de la gestión administrativa, haciendo hincapié en la aplicación correcta de la normatividad vigente para una gestión eficaz y eficiente en el logro de los objetivos y metas municipales, para ello es fundamental fortalecer las líneas de comunicación institucional, aplicando los instrumentos de gestión y de seguimiento en los colaboradores administrativos para una mejor productividad en su área laboral.
- 6.2 A la Gerencia Municipal de Moyobamba, que se ponga en conocimiento la Ley de Procedimientos administrativos N°27444 a los funcionarios y colaboradores administrativos que laboran en la municipalidad; además que se les capacite constantemente con el Reglamento Interno del Trabajo, Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones, etc., con la finalidad de que el personal brinde una óptima calidad de servicios, que se presta a la comunidad.
- 6.3 Exhortar, a la Gerencia Municipal de Moyobamba en coordinación con las demás sub gerencias, llevar a cabo una mayor cantidad de actividades que fomenten el desarrollo humano, a través de incentivos no económicos, talleres de integración sobre relaciones laborales, trabajo en equipo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones de los colaboradores, logrando así una mejoría en el clima y productividad laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, J. (2015). Gestión administrativa municipal y su efecto en el desarrollo urbano de los distritos de San Rafael, Tres Unidos, Shatoja y San Hilarión - 2014 (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014 (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego: Trujillo, Perú.
- Ayestarán, R. (2016). Planificación estratégica y gestión de la publicidad. Conectando con el consumidor. España: ESIC.
- Banda, J., & Silva, V. (2016). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa OMEGHA CONSTRUCTOR'S BUILDING CO.S.A.C de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014 (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.
- Cadillo, E. (2017). Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016 (Tesis de maestría). Control Administrativo, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Campos, S., & Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta Alternativa (Tesis de grado). Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, Universidad Técnica del Norte: Ibarra, Ecuador.
- Carem, K. (2014). Motivación y Productividad Laboral: Estudio realizado en la empresa municipal Aguas de Xelaju EMAX (Tesis de grado). Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango, Guatemala.
- Cuti, Y. (2016). Relaciones Familiares y el Desempeño Laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata - Espinar 2016

(Tesis de grado). Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional del Antiplano: Puno, Perú.

De la Cruz, P., & Jara, R. (2013). El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: Huacho, Perú.

Díaz, J. (2016). Diagnóstico del comportamiento organizacional y la productividad en los trabajadores de la Caja Maynas, Iquitos, periodo 2016 (Tesis de grado). Facultad de Negocios, Universidad Científica del Perú: Lima, Perú.

Domínguez, D., & Oñoro, F. (2010). La toma de decisiones en la gestión administrativa de los Centros Educativos Estatales de los núcleos de desarrollo Educativo Nos. 8 y 17 del distrito de Barranquilla (Tesis de maestría). Administración Educativa, Universidad del Atlántico: Barranquilla, Colombia.

Espinoza, D. (2013). El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la municipalidad de Chorrillos (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Universidad de San Martín de Porres: Lima, Perú.

Fasanando, L. (2017). Influencia de la Gestión Administrativa en la Calidad de Servicio al Socio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Limitada Juanjui 2016 (Tesis de posgrado). Gestión Financiera y Tributaria, Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.

Florindez, V. & Balza, G. (2006). Planificación presupuestaria para el mantenimiento de edificaciones en Universidades Públicas (Tesis de maestría). Finanzas Públicas del Sector Universitario, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Frías, J. (2015). La auditoría de gestión como instrumento de control y evaluación para innovar la gestión en la Municipalidad Provincial de Bagua (Tesis de maestría). Maestría en Ciencias con mención en Control y Auditoría en la Gestión Gubernamental, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: Lambayeque, Perú.

- García, A. (2006). Marco Legislativo, Organizacional y Administrativo Municipal - Contraloría General de la República del Perú. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Organización Municipal.doc
- Gil, I. (2015). Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico. El municipio de Oleiros como propuesta de estudio (Tesis doctoral). Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Administración, Universidade da Coruña: España.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo: Mendoza, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ª Edición.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-Perú. (2015). Presupuesto Municipal: Estadísticas de Gestión Municipal 2008 - 2014. Obtenido de inei Web site: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1337/05.pdf
- Instituto Peruano de Economía. (12 de enero de 2018). Productividad laboral. Obtenido de ipe Web site: <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>
- Marín, R. (2015). Gestión del Sistema de Control Interno en la toma de decisiones de las municipalidades distritales de la provincia de Puno, 2015 (Tesis de maestría). Gerencia y Control de Gobiernos Locales y Regionales, Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez": Juliaca, Perú.
- Mejía, S. (2012). Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.

- Ministerio de Economía y Finanzas-Perú. (11 de enero de 2018). Órgano de Control Institucional en el Perú. Obtenido de mef web site: <https://www.mef.gob.pe/es/quienes-somos/organizacion/organo-de-control--defensa-juridica?id=555:organo-de-control-institucional&catid=310>
- Municipalidad de La Molina. (11 de enero de 2018). Órgano De Control Institucional. Obtenido de munimolina Web site: <http://www.munimolina.gob.pe/index.php/organo-de-control/organo-de-control-institucional>
- Municipioaldia. (12 de enero de 2018). Organización Municipal: El sistema de control. Obtenido de <https://municipioaldia.com/organizacion-municipal/el-sistema-de-control/>
- Nazario, C. (2016). El Control Interno y su influencia en la Gestión Administrativa de los Gobiernos Locales del Perú: Caso Municipalidad Provincial de Virú, 2016 (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Contables, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote: Trujillo, Perú.
- Ñaupá, D. (2016). Incidencia del control interno en la ejecución presupuestaria de gastos en la municipalidad distrital de Asillo, periodos 2014 - 2015 (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Universidad Nacional del Antiplano: Puno, Perú.
- Quintero, N., & Africano, N. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados Costa Oriental del lago. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales, Pág. 33-51.
- Pino, R. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Editorial San Marco, p. 134.
- Requejo, O. (2013). Productividad Laboral y Protección Social de las Mypes en el Sector de Comercio de la ciudad de Chiclayo (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo, Perú.

- Reyna, L., & Ventura, K. (2015). Los Servicios Públicos en el Perú: Una visión preliminar. Universidad Nacional Autónoma de México: México.
- Rubio, E. (2002). Administración de recursos materiales en el sector público. México, D.F.: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
- Sánchez, B. (2015). Mejora de la productividad laboral del personal de las municipalidades del distrito de Virú mediante la propuesta de un programa motivacional (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Sánchez, C., & Reyes M. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sierra & Álvarez (1998). Metodología de la investigación científica, Editorial Trillas. México.
- Tejeda, L. (2014). Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao (Tesis de. grado). Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional del Callao: Callao, Perú.
- Tito, P. (2012). Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de Calzado de Lima Metropolitana (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Lima, Perú.
- Villalta, A. (2014). Modelo de gestión administrativa para mejorar la calidad del servicio público del mercado municipal de Salinas del Cantón Salinas, año 2014 (Tesis de grado). Península de Santa Elena, Universidad Estatal: La Libertad, Ecuador.
- Zambrano, A. (2011). Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés.
- Zavaleta, L. (2014). Nivel de desempeño de los trabajadores y satisfacción laboral en la entidad financiera AMA en Pacasmayo (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo: Guadalupe, Perú.

ANEXOS

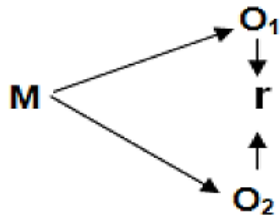
Matriz de Consistencia

Título: “Gestión administrativa del órgano de control institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”

AUTOR: Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA: Se desconoce si la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, está asociado con la gestión administrativa del órgano de control institucional.

[illegible]

METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>Tipo de estudio: El estudio que se realizó fue de tipo “No experimental”, porque no habrá ningún tipo de manipulación.</p> <p>Diseño de investigación. La presente investigación se desarrolló siguiendo un diseño descriptivo - correlacional., representado en el siguiente esquema:</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Dónde:</p> <p>M = Representa a la muestra de estudio</p> <p>O₁ = Gestión administrativa</p> <p>O₂ = Productividad laboral</p> <p>r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por un total de 30 colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, Departamento de San Martín, periodo 2017.</p> <p>Muestra: Conformada por 30 colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, Departamento de San Martín, periodo 2017.</p> <p>Muestreo: De tipo no probabilístico por conveniencia, ya que el autor escogió el área para el correspondiente estudio.</p>	<p>La técnica que se utilizó para este trabajo de investigación fue la encuesta, técnica para ambas variables y cuyo instrumento fue el cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert.</p> <p>La validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, actividad que se revisó en todas las fases del proceso de la investigación, a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto a la encuesta que se aplicó para medir la variable de estudio respectivo. Asimismo, el resultado que emitirán los expertos será procesado por Escala Alfa de Crombach, para dar mayor confiabilidad al instrumento llegando a un índice de confiabilidad de 0.823 lo que nos permitirá acceder a la toma de la información con un 95 % de confianza.</p> <p>Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS versión 21. Asimismo, se emplearon los estadísticos.</p> <p>El análisis de los datos se realizó mediante la utilización de tablas y gráficos estadísticos, a fin de observar de manera rápida las características de la muestra de estudio, al igual que se utilizó las medidas estadísticas de tendencia central y la prueba estadística de Chi-Cuadrado, las cuales nos facilitó la verificación de la plantación de nuestras hipótesis.</p>

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Gestión administrativa del órgano de Control Institucional

Buenos días, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la gestión administrativa del órgano de control institucional en la municipalidad provincial de Moyobamba. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, poniendo el número en el recuadro teniendo en cuenta la siguiente escala:

1= Inadecuada

2= Regular

3= Adecuada

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL		ESCALA VALORATIVA		
Planificación estratégica		1	2	3
1	El Plan Estratégico Institucional que se aplica en la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
2	El Plan Operativo Institucional que se aplica en la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
3	La Planificación presupuestaria que desarrolla la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
4	El Plan Municipal de Desarrollo que aplica en la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
Recursos Humanos		1	2	3
5	El reglamento de asistencia, puntualidad y permanencia del personal empleado en la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
6	El jefe de departamento de recursos humanos encargado del registro de personal cumple con su función de forma...			
7	Los funcionarios de la municipalidad provincial de Moyobamba durante su salida a comisiones o encargos, cumplen con armar y dejar constancias en sus papeletas de salida de forma...			
8	El proceso de gestión del recurso humano mediante el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal que se desempeña en la municipalidad provincial de Moyobamba es...			
9	Conforme a lo establecido en la Ley 29783 sobre las normas y disposiciones para el desarrollo de una Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, los altos funcionarios de la municipalidad provincial de Moyobamba lo cumplen de forma...			
Recursos Materiales		1	2	3
10	Las normas que regulan el uso de las vías públicas terrestres, aplicables a los desplazamientos de personas, vehículos y animales, la municipalidad provincial de Moyobamba lo cumple de forma...			
11	Los servicios públicos de pavimentación en la zona urbana de la ciudad por parte de la municipalidad provincial de Moyobamba son de forma...			
12	Los servicios públicos de alumbramiento en la zona urbana de la ciudad por parte de la municipalidad provincial de Moyobamba son de forma...			
13	La infraestructura básica que cuenta la municipalidad provincial de Moyobamba para prestar los servicios públicos requeridos por la población es de forma...			
14	El manejo y la gestión de equipamientos colectivos por parte de la municipalidad provincial de Moyobamba es de forma...			
Recursos Financieros		1	2	3

1 5	El control presupuestal en función de ingresos y egresos que se lleva a cabo en la municipalidad provincial de Moyobamba es de forma...			
1 6	El presupuesto municipal para un periodo anual de ejecución de obras de desarrollo local que cuenta la municipalidad provincial de Moyobamba es de forma...			
1 7	El financiamiento y las transferencias efectuadas por la Municipalidad Provincial de Moyobamba hacia las municipalidades de Centros Poblados es de forma...			
Servicios Públicos y Desarrollo Humano		1	2	3
1 8	El desarrollo de la seguridad ciudadana gestionada por la municipalidad provincial de Moyobamba es realizado de forma...			
1 9	El desarrollo de la educación y cultura gestionadas por la municipalidad provincial de Moyobamba hacia los pobladores es realizado de forma...			
2 0	El desarrollo de los programas de servicios de salud gestionada por la municipalidad provincial de Moyobamba hacia los pobladores es realizado de forma...			
2 1	El desarrollo de instalaciones deportivas y recreativas gestionadas por la municipalidad provincial de Moyobamba hacia los pobladores es realizado de forma...			

Fuente: Elaboración Propia.

Cuestionario sobre la Productividad laboral de los colaboradores

Buenos días, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, poniendo el número en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1= Muy mala 2= Mala 3= Aceptable 4= Buena 5= Muy buena

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES		ESCALA VALORATIVA				
Desempeño laboral		1	2	3	4	5
1	El conocimiento laboral que muestran tener el personal administrativo frente a sus asignaciones correspondientes es...					
2	La calidad laboral y el servicio que brinda el personal administrativo a los pobladores en cuanto a diversos procesos administrativos es...					
3	El rendimiento laboral que muestra tener el personal administrativo frente a sus asignaciones correspondientes es...					
4	Con la finalidad de disminuir las debilidades y potenciar las fortalezas en el ámbito municipal, el trabajo en equipo realizado por el personal administrativo es...					
Motivación laboral		1	2	3	4	5
5	El reconocimiento del trabajo efectuado por parte la municipalidad provincial de Moyobamba hacia el personal administrativo es...					
6	Los programas de capacitación que asume y paga la municipalidad provincial de Moyobamba para su personal administrativo es...					
7	La retribución laboral que realiza la municipalidad provincial de Moyobamba hacia la valoración y esfuerzo del colaborador administrativo es...					
8	La igualdad de oportunidades para el ingreso y ascenso del personal administrativo en la municipalidad provincial de Moyobamba es...					
Satisfacción laboral		1	2	3	4	5
9	La actitud general del personal administrativo que muestra tener hacia las jerarquías del ámbito laboral es...					
10	La infraestructura y el clima organizacional que el personal administrativo labora en la municipalidad provincial de Moyobamba es...					
11	Las condiciones higiénicas y de seguridad que cuenta el personal administrativo en su área laboral es...					
12	La compatibilidad que hay entre la personalidad del personal administrativo con su puesto de trabajo es...					
Recursos Utilizados		1	2	3	4	5
13	Con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en función de los recursos utilizados, la cantidad de muebles que hay en el área del personal administrativo es...					
14	Con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en función de los recursos utilizados, los materiales de oficina que hay en el área del personal administrativo es...					
15	Las tecnologías de información y comunicación (TIC) que utiliza el personal administrativo para la realización de sus funciones correspondientes es...					
16	La organización del personal administrativo en la municipalidad provincial de Moyobamba es...					

Fuente: Elaboración Propia.

Validación de instrumentos

Informe de juicio de expertos sobre instrumentos de investigación

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”
- Apellidos y Nombres del experto: Torres Delgado Wilson
- Grado Académico: M.S.c. En Ciencias Económicas
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la variable Gestión administrativa
- Autor del instrumento: Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir la Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL		46				

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tienen coherencia con la variable de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 46


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, marzo de 2018

Informe de juicio de expertos sobre instrumentos de investigación

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”
- Apellidos y Nombres del experto: Torres Delgado Wilson
- Grado Académico: M.S.c. En Ciencias Económicas
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la variable productividad laboral
- Autor del instrumento: Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir la Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017.			X		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL				3	12	30
TOTAL		45				

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tienen coherencia con la variable de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 45


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, marzo de 2018

Informe de juicio de expertos sobre instrumentos de investigación

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: "Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017"
- Apellidos y Nombres del experto: Bazán Vargas Kieffer Segundo
- Grado Académico: Mg. en Gestión de Servicios de Salud – doctorado en Salud Pública
- Institución en la trabaja el experto: Red de Salud Moyobamba
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la variable Gestión administrativa
- Autor del instrumento: Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir la Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL		46				

Fuente: personal.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tienen coherencia con la variable de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 46


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADOL. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06706264

Tarapoto, marzo de 2018

Informe de juicio de expertos sobre instrumentos de investigación

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”
- Apellidos y Nombres del experto: Bazán Vargas Kieffer Segundo
- Grado Académico: Mg. en Gestión de Servicios de Salud – doctorado en Salud Pública
- Institución en la trabaja el experto: Red de Salud Moyobamba
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la variable productividad laboral
- Autor del instrumento: Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir la Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017.			X		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL				3	12	30
TOTAL				45		

Fuente: personal.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tienen coherencia con la variable de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 45

Tarapoto, marzo de 2018


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06706204

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto / Docente de Investigación
 Docente nombrado en el IE CADELA
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la variable productividad laboral
 Autor del instrumento : Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las capacidades de Comprensión Lectora					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las capacidades de Comprensión Lectora					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				x	
SUBTOTAL					12	35
TOTAL		47				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,7 puntos) Excelente

Tarapoto, marzo del 2018


 Lic. Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 CPPa. N° 230119950

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto / Docente de Investigación
 Docente nombrado en la IE CADELA
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión Administrativa
 Autor del instrumento : Br. Paul Roy Amasifuén Cabrera

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Literatura Folklórica Local					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Literatura Folklórica Local					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				x	
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,7 puntos) Excelente

Tarapoto, marzo del 2018


 Lic. Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 EPPe. N° 230119950

Índice de confiabilidad

“Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”

A través del Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Análisis de fiabilidad del instrumento: Cuestionario sobre la gestión administrativa del órgano de control institucional y de la productividad laboral de los colaboradores.

Variable	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Gestión Administrativa	0.826	21
Productividad laboral	0.833	16

Como los índices del alfa de Crombach (0.826 y 0.833) son mayores a 0.80, podemos calificarlo como "Muy bueno" y dar fiabilidad a los instrumentos de medición de la Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE **MOYOBAMBA**

CAPITAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN

CONSTANCIA

Por la presente se hace constar lo siguiente:

Que el señor: **PAUL ROY AMASIFUÉN CABRERA**, identificado con DNI N° 44211768, estudiante de postgrado de la Universidad César Vallejo y en objeto de llevar a cabo su proyecto de tesis para obtener su grado académico de Magister en Gestión Pública, denominada: "Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017", por consiguiente se autoriza la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, con la finalidad de realizar su estudio de investigación.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Moyobamba, 23 de noviembre de 2017.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN

ING. ROVANDO RIVA VILLACORTA
GERENTE MUNICIPAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Amasifuén Cabrera Paul Roy

D.N.I. : 44211768

Domicilio : Jr. José Pardo N° 135 - Tarapoto

Teléfono : Fijo : 042-522571 Móvil : 969752865

E-mail : paulamasifuen@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Amasifuén Cabrera Paul Roy

Título de la tesis:

"Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 7 de diciembre de 2018.



- repositorio.unsm.edu.pe

Fuente de Internet: 6 URL

<ul style="list-style-type: none"> • repositorio.unheval.edu... 	2 %
<ul style="list-style-type: none"> • core.ac.uk 	2 %

- www.buenastareas.com
Fuente de Internet: 8 URL

docs@ide.us

documents.mx

Excluir fuentes

Todas las fuentes		X
<	Coincidencia 1 de 19	>
•	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet: 6 URL	2 %
•	docslide.com.br Fuente de Internet	2 %
•	repositorio.unherval.edu... Fuente de Internet: 5 URL	2 %
•	core.ac.uk Fuente de Internet	2 %
•	www.buenastareas.com Fuente de Internet: 8 URL	2 %
•	pt.scribd.com Fuente de Internet: 4 URL	2 %
•	docslide.us Fuente de Internet: 3 URL	2 %
•	andoeeducandoperu.com Fuente de Internet	2 %
•	documents.mx Fuente de Internet: 5 URL	1 %
•	u.jimdo.com Fuente de Internet	1 %
Excluir fuentes		

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**, ha revisado la tesis del estudiante **Br. PAUL ROY AMASIFUÉN CABRERA** titulada “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA. 2017**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 28 de noviembre de 2018


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Paul Roy Amasifuén Cabrera

INFORME TÍTULADO:


**“Gestión Administrativa del Órgano de Control Institucional y su
Relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores en la
Municipalidad Provincial de Moyobamba. 2017”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 20 de julio de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobado por mayoría


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO